

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第195號

原告 徐雅萱
訴訟代理人 吳映凌律師
被告 富成億有限公司

法定代理人 李鎧合
被告 鎧統企業有限公司

法定代理人 李鎧合
共 同
訴訟代理人 董俞伯律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告富成億有限公司或被告鎧統企業有限公司應給付原告新臺幣參萬肆仟貳佰捌拾柒元，及被告富成億有限公司自民國一百一十二年九月十四日起、被告鎧統企業有限公司自民國一百一十二年九月二十六日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

如任一被告為給付，其他被告於其給付範圍內免除給付責任

被告富成億有限公司或被告鎧統企業有限公司應提繳新臺幣貳仟伍佰陸拾肆元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。如任一被告為給付，其他被告於其履行範圍內免除給付責任。

被告鎧統企業有限公司應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣參萬陸仟捌佰伍拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

01 (一)緣被告富成億有限公司（下稱富成億公司）、鎧統企業有限
02 公司（下稱鎧統公司，以下2公司合稱被告）為新北市政府
03 動物保護防疫處之外包廠商，原告係經富成億公司及鎧統公
04 司之共同法定代理人甲○○面試後，自民國111年1月10日起
05 任職於富成億公司，工作地點為新北市政府動物保護防疫處
06 （下稱新北市動保處），職稱為話務人員，工作內容略為：
07 接聽電話，將需救援動物之訊息發送至群組派案，及受動保
08 處長官、總務長乙○○交辦協助照顧餵食不足月之幼小動物
09 （每星期最少有2次，且除餵食外，亦有協助保溫及排泄
10 等）等。兩造約定工作時間為下午4時至凌晨12時，依排班
11 表出勤，月休8日，每月薪資為新臺幣（下同）2萬8,000
12 元，全勤另加發全勤獎金2,000元，上班地點未設置打卡
13 鐘，上下班記錄出勤時間方式係由原告與時鐘自拍後上傳至
14 公司群組，及於新北市動保處動物救援中心簽名表上簽名。
15 詎被告於112年3月30日以原告屢次違反公司規定，勸導不
16 聽，又不服總務長派遣任務，態度惡劣，嚴重影響公司在新
17 北市動保處形象等事由，逕自於公司群組發布開除原告之訊
18 息，並拒絕原告進入公司提供勞務，惟因被告係屬違法解僱
19 且拒絕受領原告提供勞務，自不生合法終止勞動契約之效
20 力。嗣原告於112年5月16日以被告違法解僱應給付資遣費及
21 開立非自願離職證明書，及被告有短少給付試用期工資、未
22 給付特休未休工資等違反勞動法令事由向新北市政府申請勞
23 資爭議調解，堪認原告係以勞動基準法（下稱勞基法）第14
24 條第1項第5、6款事由終止兩造間之勞動契約。

25 (二)被告辯稱其係依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之
26 勞動契約云云，惟查：

- 27 1.觀諸被告開除原告之訊息內容，被告並未具體說明原告係何
28 時、何地、何行為、違反被告何規定，亦未敘明解僱之法律
29 依據為何，顯難認被告已盡合法告知具體解僱事由之義務，
30 被告所為之解僱行為自屬不法，被告臨訟始主張係以勞基法
31 第12條第1項第4款規定終止勞動契約，於法未合，自無可

01 採。況縱認被告確係依上開規定終止勞動契約（假設語氣，
02 原告否認），惟被告並未具體提出原告有何違反勞動契約之
03 行為，且客觀上亦顯無不能斟酌採用其他如拒發獎金、扣減
04 薪資、警告、申誡或記過、轉調他職等，或係依據僱用契約
05 書第7條所訂為懲處、扣點、罰錢懲戒手段後，原告仍無法
06 改善情況下、僅得終止契約，逕以懲戒性之解僱行為之情
07 事，即逕將原告解僱，顯屬不法，且亦有違比例及最後手段
08 性原則。

09 2.又觀諸證人乙○○到庭所為之證述，除其證稱原告最後工作
10 日為112年3月27日顯與實情不符外，且由其傳送之LINE訊息
11 內容亦可徵被告所為之解僱行為並不合法。況姑不論證人乙
12 ○○與原告處於對立地位，證詞已難期公正客觀，且參照證
13 人乙○○證述開除原告之始末，益徵被告開除原告僅係因單
14 一事件，證人乙○○個人一時主觀情緒，對原告心生不滿，
15 即開除原告，顯與勞基法第12條第1項第4款規定之「情節重
16 大」要件不符。甚且，原告在職期間並未受被告為任何懲
17 處，且遭白鼻心咬傷係受動保處長官交辦協助照顧餵食所
18 致，另打卡時偶有未照到全臉或後方沒有時鐘佐證，但尚有
19 新北市動保處動物救援中心簽名表記錄可供參照，顯不影響
20 被告之管考出勤，至於證人乙○○另證稱原告玩狗致其遭負
21 責人責備、煽動新人不要來公司、對資深話務人員惡言相向
22 云云，均屬不實，亦非解僱事由，均為被告臨訟羅織，委無
23 可採。

24 (三)再者，甲○○雖於112年2月7日將原告勞保及勞退之投保提
25 繳單位由富成億公司轉換為鎧統公司，惟原告之上班地點及
26 工作內容均未變更，且富成億公司及鎧統公司之事務均受甲
27 ○○指揮監督，故富成億公司及鎧統公司形式上雖係不同法
28 人，惟實質上均係由甲○○所操控經營，應認富成億公司及
29 鎧統公司屬實體同一性之事業。原告在職期間既均係受甲○
30 ○或甲○○僱用之管理人指揮監督，所從事之工作內容及工
31 作地點，亦不因勞保投保單位自112年2月7日起由富成億公

01 司轉變為鎧統公司而有所不同，故應認富成億公司及鎧統公
02 司均為原告之雇主，均需對原告負勞動契約之義務。

03 (四)原告請求被告給付之項目及金額，茲分述如下：

04 1.資遣費部分：

05 原告任職期間為111年1月10日起至112年5月16日止，年資為
06 1年又4.2月，應發給0.675月資遣費【計算式： $(1+4.2/12) \times 0.5 = 0.675$ 】，原告於111年10月至112年3月所得工資
07 (因被告僅給付薪資至112年3月，故應以111年10月至112年
08 3月所得工資計算原告之平均工資，較為妥適)依序為3萬0,
09 933元、3萬1,167元、3萬元、3萬0,933元、2萬8,000元、2
10 萬7,057元，平均月薪為2萬9,682元，原告得請求被告給付
11 之資遣費為2萬0,035元（計算式： $0.675 \text{月} \times 29,682 \text{元} = 20,035 \text{元}$ ）。

14 2.111年1月薪資差額部分：

15 兩造約定月薪為2萬8,000元，日薪即為933元。原告於111年
16 1月10日開始上班，加計當月加班費252元，被告本應給付薪
17 資2萬0,778元（計算式： $933 \text{元} \times 22 \text{日} + 252 \text{元} = 20,778$
18 元），惟被告僅給付1萬5,652元，尚積欠5,126元，原告自
19 得請求被告給付。

20 3.未休特別休假工資部分：

21 原告111年1月10日至111年7月10日應有3日特別休假日；自
22 112年1月10日起應有7日特別休假日，需由原告以口頭或
23 LINE向主管申請，惟在職期間被告均未曾給予原告特別休
24 假，亦未給付未休特別休假工資，以日薪933元計算，共計
25 9,330元（計算式： $933 \text{元} \times 10 \text{日} = 9,330 \text{元}$ ）。被告雖辯稱原
26 告有請特別保假共計4日云云，惟被告提出之111年6月至112
27 年12月班表與原告留存之班表所示排休日不同（7月第6天排
28 休應為7月20日非7月21日，以及9月28日原告並未排休），
29 原告爭執其形式上真正。原告每月係依被告班表出勤休假，
30 該班表為被告所排定，班表上假別亦無特休字樣，與勞基法
31 第38條第2項規定特休應由勞工排定有間。且依證人乙○○

所為之證述，亦可徵被告係將公司給予原告之一般休假日，曲解混淆為原告所請領之特休假，被告主張顯與法無據，自不足採。

4.補提繳勞工退休金部分：

原告每月薪資為本薪2萬8,000元加計加班費，為浮動非固定，被告依法應以原告最近3個月工資之平均計算，並於當年8月底及次年2月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局，然被告並未依法調整月提繳工資並通知勞保局，且其為原告投保之薪資顯有高薪低報之情，扣除被告已提撥之退休金，被告尚應補提繳勞工退休金2,564元（即如附表所示）至原告之勞工退休金個人專戶。

5.非自願離職證明書部分：

原告係依勞基法第14條第1項第5、6款之事由終止勞動契約，被告鎧統公司自應依勞基法第19條規定開立非自願離職證明書予原告收執。

(五)併為聲明：1.被告富成億公司、鎧統公司應給付原告3萬4,491元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，如被告其中一人給付，其他被告於其給付範圍內免除給付責任。2.被告富成億公司、鎧統公司應提撥2,564元至原告之勞工退休金個人專戶，如被告其中一人履行，其他被告於其履行範圍內免除給付責任。3.被告鎧統公司應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：

(一)原告實際任職日為111年1月10日，至111年1月12日為見習，111年1月13日始正式上線，實際工作內容為「話務人員」，原告即應堅守崗位隨時接聽電話，不可擅離職守，且除接聽電話外，亦需接受乙○○及狄成華之指示，每月約有2日需要接小動物即乳貓，進行1日2次之餵食，1次約10分鐘，另上下班時原告必須以APP相機與時鐘自拍後回傳至群組，並以此作為上下班之證明。又依證人乙○○到庭所為之證述，原告既有怠忽職守等違反兩造所簽訂僱用契約書第5、6條之

約定，即已符合勞基法第12條第1項第4款規定，被告自得不經預告於112年3月30日以LINE公告方式終止兩造間之勞動契約。

(二)對於原告請求被告給付之項目及金額，表示意見如下：

1.資遣費2萬0,035元部分：

原告係於112年3月30日遭被告以勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，惟原告要求給付資遣費，竟稱計算日期為自111年1月3日至112年5月16日，年資為1年又4.2月，實無理由，亦未見原告提出證明其年資計算方式，且薪資計算為111年10月至112年3月，然亦未檢附111年11月薪資單，故原告此部分請求並無所據。

2.111年1月份薪資差額5,126元部分：

原告與被告協議111年1月10日至111年1月12日為「受教育課程」3日，亦係俗稱之「見習」，被告亦確實給付予原告車馬費3日共1,400元，另原告於111年1月27日並未簽退，故原告是否係簽到後即離開，非無疑問，被告既已給付原告該月上班之薪資1萬4,931元，實未積欠原告任何薪資。

3.未休特別休假工資9,330元部分：

原告係由富成億公司於111年1月10日聘僱原告任職，而於112年約1、2月改由鎧統公司聘僱，於112年3月30日經被告合法終止勞動契約，故原告並無10日之特休工資。又原告於111年8月31日、111年9月30日、111年12月31日及112年3月28日各請特別休假1日，共計4日，且被告並無形式上區分月休及特休部分，需由原告自行提出向被告申請，被告既未要求原告於休假日工作，勞工自不得請求雇主於休假日受領其勞務給付，並給付加班之工資，況原告亦未提出「須以勞工因雇主業務需要，致其特別休假未能休畢」之證明，原告之請求自屬無據。

4.補提繳勞工退休金2,564元部分：

原告每月薪資為2萬8,000元，全勤獎金2,000元，非如原告所稱係不固定薪資，況被告已依勞動部勞工保險局函文繳納

01 退休金提撥之差額9,537元，故原告此部分請求亦無依據。

02 5.非自願離職證明書部分：

03 被告係依勞基法第12條第1項第4款規定開除原告，自無需開
04 立非自願離職證明書予原告收執。

05 (三)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不
06 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項：

08 (一)富成億公司及鎧統公司實質上均係由法定代理人甲○○所操
09 控經營，兩間公司均為原告雇主，具有實體同一性，均需對
10 原告負勞動契約之義務。

11 (二)原告自111年1月10日起任職被告，迄至112年3月30日被告解
12 僱前，原告上班地點均為新北市○○區○○路0段000巷0號
13 (新北市政府動物保護防疫處)。

14 (三)被告法定代理人甲○○於111年1月14日以富成億公司為投保
15 單位替原告加保勞保，嗣於112年2月7日逕自將原告勞保投
16 保單位轉變為鎧統公司。

17 (四)原告任職期間上班地點並無設置打卡鐘，原告亦未曾以打卡
18 方式記錄出勤時間。被告規定上下班記錄出勤時間方式，係
19 以原證7所示拍照，加上附件一簽到。

20 (五)被告於112年3月30日單方於公司群組發布開除原告之訊息，
21 同時將原告退出公司所有LINE群組，並拒絕原告進入公司提
22 供勞務。

23 (六)原告於112年5月16日以被告解僱違法應給付資遣費、開立非
24 自願離職證明書，及被告有短少給付試用期工資、未給付特
25 休未休工資等違反勞動法令事由，向新北市政府申請勞資爭
26 議調解，係依勞基法第14條第1項第5、6款向被告為終止勞
27 動契約之意思表示。

28 (七)112年6月1日及6月8日兩次調解期日，被告均拒絕出席調
29 解。

30 (八)兩造約定正常工作時間為下午4時至凌晨12時，依排班表出
31 勤，月休8日，月薪為2萬8,000元，全勤另加發全勤獎金2,0

01 00元。

02 (九)被告已提撥之勞工退休金如本院卷第44-46頁所示。

03 (十)原告111年1月出勤時間如本院卷第115頁所示。

04 四、得心證之理由：

05 (一)兩造間勞動契約究係於何時因何原因終止？

06 1.被告向原告終止勞動契約，有無告知終止事由？

07 原告主張被告解雇原告之訊息內容，並未具體說明原告係何
08 時、何地、何行為、違反被告何規定，亦未敘明解僱之法律
09 依據為何，顯難認被告已盡合法告知具體解僱事由之義務等
10 語。觀諸被告在通訊軟體群組上發布「本公司話務組員徐雅
11 宣，經查屢次違反公司規定，勸導不聽，又不服總務長派遣
12 工作，態度惡劣，嚴重影響公司在動保處形象，經公司會議
13 檢討，決定予以開除，公佈即刻生效。」等訊息，終止與原
14 告間勞動契約，既已以「屢次違反公司規定，勸導不聽」、
15 「不服總務長派遣工作，態度惡劣」、「嚴重影響公司在動
16 保處形象」等解僱事由告知原告，自形式上觀之，足見被告
17 係主張原告有違勞動契約或工作規則之情事，堪認原告於客
18 觀上應能知悉被告係行使勞基法第12條第1項第4款之終止權
19 及終止事由，合先敘明。

20 2.被告於112年3月30日終止勞動契約，是否合法？

21 (1)按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告
22 終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而所稱「情
23 節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約
24 之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
25 而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至
26 最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工
27 達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意
28 或過失違規、對僱主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間
29 關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲
30 戒性解僱之衡量因素(最高法院110年度台上字第2913號判決
31 意旨參照)。又按為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律

關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參照）。

(2)被告抗辯其於112年3月30日終止勞動契約，係因原告怠忽職守違反兩造所簽訂僱用契約書第5、6條之約定，符合勞基法第12條第1項第4款規定云云。查觀諸兩造間僱用契約書約定事項第5條約定：「執行職務，應力求切實，不得畏難規避，互相推諉，或無故稽延。」、第6條約定：「工作時間驕恣貪惰，奢侈放蕩，及冶遊賭博吸食煙毒嚼食檳榔等，足以損機關名譽之行為或從事犯罪行為遭起訴者。」，然被告係以「屢次違反公司規定，勸導不聽」、「不服總務長派遣工作，態度惡劣」、「嚴重影響公司在動保處形象」等事由解僱原告，究係該當僱用契約書約定事項第5、6條之何種情形，未見被告具體明確的指明，已難遽採。而證人乙○○在本院審理時雖證稱：我在被告公司擔任督導職務，為原告主管，原告是擔任內勤之話務人員，於112年3月27日，因另一名話務人員要離職，值班台需要有經驗豐富之人員來做這個位置，所以我請原告做值班台，但是原告當時之態度就立刻大變，她將外套脫下從我眼前丟在前面，我問原告是何意，原告稱這是丟椅子又不是丟我，現場氣氛不佳，我立刻向公司回報，公司立即調閱原告之所有紀錄，看是否有適當之法條做懲處，後來老闆就通知我對原告要予以開除之處分，請其離開。原證六LINE對話紀錄的總務長就是我，解僱原告之日期是112年3月30日，我是經過公司之授意才發出這則LINE訊息，發布在內部群組。另因被告打卡並無打卡鐘，是用LINE紀錄自行拍照，拍照時背對動保處之時鐘全臉入鏡作為佐證，事後由會計謝家涵逐一查核，我不會經手關於打卡之事宜，但如員工有出現偏差之行為，我會做制止之動作，會計就查核之情形，如果認為有不符合公司打卡之規定也會通知

01 我，請員工進行修正。關於原告打卡部分，會計有告知我原
02 告沒有照到全臉或是後面沒有時鐘佐證，每月大約有4到5
03 次，具體時間我不記得，公司是規定例如遲到超過5次要扣
04 點，但都是警告居多，我有通知原告要修正，但原告稱其忘
05 記打卡所以以其他畫面來補拍，或是原告有時沒有打卡，因
06 為LINE紀錄我都可以看到，所以我就會提醒制止原告，我提
07 醒後原告仍有這樣之情形，因為原告兼職兩份工作，上班時
08 間比較疲憊常常會遲到，雖然原告常常有這樣之情形，但我
09 都是口頭警告，至於公司有無對原告扣款我就不清楚了，因
10 為這非我負責之業務。另外我曾於晚間9點陪同負責人視
11 察，詳細時間我忘記了，但是公司都有紀錄，當時辦公室內
12 有我及話務人員2名，當天負責人視察時，辦公室很凌亂，
13 原告在玩狗，我被負責人責備說我怠忽職守，怎可以讓屬下
14 發生這種事情，隔日負責人就請另一位經理來輔佐我，整頓
15 這個現象，強烈要求不可以在辦公室玩動物，且辦公桌上不
16 可以有零食，雜物要收拾整齊，當日老闆只有對我做指示而
17 已，因為他認為這是我的職責，當天負責人只有請原告停止
18 這樣之行為，但後續有無對原告處分我不清楚。我沒有行政
19 的權能可以懲處原告，只能向被告公司反應等語。惟縱認證
20 人所稱打卡及工作態度問題，係屬「屢次違反公司規定，勸
21 導不聽」之解僱事由，惟被告並未提出經其會計查核原告有
22 打卡不符規定之時間、次數及拍照情形，或曾就原告上開行
23 為為勸導暨勸導後仍有違反之佐證，亦未舉證證明客觀上已
24 難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，難
25 認被告得據此為懲戒性解僱；另有關原告112年3月27日之行
26 為，縱認係屬「不服總務長派遣工作，態度惡劣」之解僱事
27 由，然被告針對原告之初犯行為，逕自做成解僱之決定，並
28 未就原告上開行為，施以輔導或予以考核，且非不能先適用
29 其他較輕微諸如申誡、記過、記大過等手段懲戒原告，以促
30 原告改善或避免再犯之情，故認被告據此所為懲戒性解僱，
31 亦不符合解僱之最後手段性原則。再者，由證人之前開證

述，尚無從證明原告有被告所稱「嚴重影響公司在動保處形象」之解僱事由。此外，被告亦未舉證原告就其所從事之業務範圍，因怠忽職守而延誤工作，且違反情節重大，影響被告僱用原告之經濟目的，非予解僱不可，符合最後手段性原則之情事。從而，被告依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告而終止與原告間之勞動契約，自非合法，其終止勞動契約自不生效力。

3.兩造間勞動契約是否已經原告於112年5月16日終止？

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者者，勞工得不經預告終止契約；勞工依第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第2項分別定有明文。又第5款所稱「不依勞動契約給付工作報酬」，包括：(1)不為給付（即該給而不給）；(2)不為完全之給付（即給付不足）；(3)給付遲延等情形均屬之，俾使勞工得於此種情形下不受原勞動契約之拘束，迅速另謀適當之工作，以免生活陷於困難。準此，雇主若未依約給付勞工應得之工作報酬，以維持勞工之生活，即屬可歸責於雇主之事由，則不論雇主是否為故意，勞工皆得不經預告終止勞動契約。承上，被告於112年3月30日終止系爭勞動契約，既不合法，是兩造間勞動契約仍然存在，又兩造並不爭執原告於112年5月16日以被告解僱違法應給付資遣費、開立非自願離職證明書，及被告有短少給付試用期工資、未給付特休未休工資等違反勞動法令事由，向新北市政府申請勞資爭議調解，係依勞基法第14條第1項第5、6款向被告為終止勞動契約之意思表示等事實，而原告之最後工作日為112年3月29日（參原告提出之該月份薪單表，且3月28日原即為原告之排休日），其於112年5月16日始以被告違反勞動契約或勞動法令終止契約，顯已逾30日之除斥期間，自難認定原告依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約為合法，然被告既有短少給付原告111年1月份工資之

情事（詳後述），則原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，即屬有據。準此，堪認兩造間勞動契約已經原告於112年5月16日合法終止。

(二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.資遣費部分：

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台字第2714號判決意旨參照）。查原告係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告自111年1月10日起受僱於被告，於112年5月16日終止勞動契約。依其離職前最後工作日112年3月29日前6個月即自111年9月30日起至111年3月29日止之每月應領薪資依序為1,031元（計算式： $30,933 \text{元} \times 1/30 = 1,031 \text{元}$ ）、3萬0,933元、3萬1,167元、3萬元、3萬0,933元、2萬6,134元（應扣除事假2日1,866元）、2萬7,057元等情，業據提出薪資單為證，是其薪資總額為17萬7,255元，除以其工作期間總日數181日，再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為2萬9,379元。再查，原告之資遣年資為1年4月又6日，依勞退新制資遣費基數為486/720【計算式： $\{1+(4$

01 +6/30)÷12} ÷2】，故原告得請求被告給付之資遣費為1萬
02 9,831元【計算式：29,379元×486/720）=19,831元】，逾
03 此範圍之請求，應予駁回。

04 2.111年1月薪資差額部分：

05 原告主張：兩造約定月薪2萬8,000元，日薪為933元。原告
06 於111年1月10日開始上班，加計當月加班費252元，被告應
07 給付薪資2萬0,778元，惟僅給付1萬5,652元，爰請求被告給
08 付薪資差額5,126元等語。被告固抗辯兩造協議111年1月10
09 日至12日為「受教育課程」3日，即俗稱之「見習」，確實
10 已給付車馬費1,400元云云。然查，被告並未舉證證明兩造
11 間有協議111年1月10日至12日因見習而僅以車馬費計付工
12 資，再參諸被告交予原告之111年1月份薪資表乃記載「見習
13 3天-半薪」等文字，惟被告於本院提出之該月份薪資表則記
14 載「教育課程3天車馬費」等文字，其真實性已非無疑。又
15 兩造既不爭執原告係自111年1月10日受僱於被告，則被告自
16 該日起即應按兩造之約定給付原告工資。另被告雖抗辯原告
17 並未於111年1月27日簽退，是否係簽到後即離開，非無疑問
18 云云，然觀諸原告之該月份薪資表並未有因原告早退或請假
19 而扣薪之記載，且被告亦未提出其他證據舉證證明原告於該
20 日簽到後即離開並未提供勞務，是被告仍應給付原告111年1
21 月27日之工資。綜上，據此計算，被告應給付原告之111年1
22 月份工資為2萬0,778元（28,000元÷30×22+252=20,778
23 元，而原告僅給付1萬5,652元，為兩造所不爭，從而，原告
24 請求被告應給付111年1月份薪資差額5,126元，洵屬有據，
25 應予准許。

26 3.特別休假未休折算工資部分：

27 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
28 年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，3
29 日；1年以上2年未滿者，7日。勞工之特別休假，因年度終
30 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結
31 未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次

一、年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1款、第2款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。查原告自111年1月10日起受僱於被告，依上開規定，被告自111年7月10日起至112年1月9日止，應給予該年度3日特別休假，自112年1月10日起至113年1月9日止，應給予該年度7日特別休假，且因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主即應發給工資，並不以勞工係因雇主業務需要，致其特別休假未能休畢之情形為必要。而被告固抗辯原告於終止契約前已請休特別休假4日云云，然依證人乙○○在本院審理時證述：被告給我的權責是每人每月月休8日，但我會對於任職滿1年之同事，讓他們在1至2個月多休1或2日，這些都有資料可以查詢。原告沒有跟我請過特休假，我只有去排月休8日部分，另外因原告有任職滿一年，所以會多給她9日月休等語。且按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，勞基法第36條第1項定有明文。此不因工作為輪班制而有所不同，且雇主給予勞工之例假及休息日本得優於勞基法之規定。是原告雖於111年8月份月休9日、111年9月份月休9日、111年12月份月休9日、112年3月份月休9日，然被告既未能舉證證明原告於上開月份均有各請休特別休假1日之事實，自僅堪認定月休部分均係屬原告應休之例假及休息日。準此，應認原告於兩造契約終止時，尚有特別休假10日未能休畢。又原告於契約終止前最近1個月正常工作時間之1日工資為933元，為兩造所不爭。從而，原告請求被告給付特別休假未休折算工資9,330元（計算式：933元×10日＝9,330元），核屬有據，應予准許。

01 4.提繳勞工退休金差額部分：

02 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
03 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
04 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
05 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條
06 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
07 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
08 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
09 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
10 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
11 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
12 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
13 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
14 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。復按
15 勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應
16 於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在
17 當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，
18 其調整均自通知之次月1日起生效，勞退條例第15條第2項定
19 有明文。又依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休
20 金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資
21 分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，
22 以最近三個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第
23 1項、第2項亦分別定有明文。又勞工退休金繳款單採按月開
24 單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦有
25 明定。

26 (2)查原告自111年1月10日起受僱於被告，又兩造間勞動契約經
27 原告於112年5月16日終止，業如前述，是被告自111年1月10
28 日起至112年5月15日止，即應依原告每月應領工資總額，按
29 勞工退休金月提繳分級表之標準，依百分之6提繳率，每月
30 為原告提繳勞工退休金。而原告雖主張自111年1月起至112
31 年5月止之各月份應領工資總額如附表所示，惟其中111年1

01 月份全月工資為2萬8,000元，僅因應按工作日數比例計算工
02 資為2萬0,778元，業經本院認定如前，又被告所主張原告自
03 111年2月至112年2月之每月應領工資總額，既均高於原告之
04 主張，自堪採認。故原告自111年1月10日起之月提繳工資應
05 為2萬8,800元，每月應提繳金額為1,728元，依該月份工作
06 日數比例計算為1,267元（計算式： $1,728\text{元} \times 22/30 = 1,267$
07 元），然被告僅自111年1月14日起提繳，自有提繳不足之
08 情。嗣原告各月份應領工資總額雖有變動，然依據勞退條例
09 施行細則第15條、第22條規定，原告自111年1月起至111年8
10 月止之月提繳工資應固定為2萬8,800元，迄至111年9月起，
11 始應以111年5月至111年7月之平均工資2萬8,000元，按勞工
12 退休金月提繳工資分級表之標準提繳，故自111年9月起至
13 112年2月止之月提繳工資仍應為2萬8,800元，惟因被告自
14 111年12月1日自行調整提繳工資為3萬1,800元，則自111年
15 12月起至112年2月止之月提繳工資應調整為3萬1,800元，然
16 被告就112年2月份提繳部分，僅以富成億公司名義提繳至
17 112年2月7日，自112年2月7日起改以鎧統公司名義依月提繳
18 工資2萬8,800元之標準，按日數比例提繳，此部分自亦有提
19 繳不足之情；另兩造間勞動契約既於113年5月16日始行終
20 止，故被告自112年3月1日起至112年5月15日止，仍應依原
21 告之111年11月至112年1月平均工資30,000元，按月提繳工
22 資3萬0,300元，依序為原告提繳勞工退休金1,818元、1,818
23 元、909元（計算式： $1,818\text{元} \times 15/30 = 909$ ）。從而，堪認
24 被告僅對於111年1月、112年2月至5月有提繳勞工退休金不
25 足之情事，依序應補提繳288元（計算式： $1,267\text{元} - 979\text{元} =$
26 288元 ）、81元（計算式： $1,908\text{元} - 445\text{元} - 1,382\text{元} = 81$
27 元）、90元（計算式： $1,818\text{元} - 1,728\text{元} = 90\text{元}$ ）、1,818
28 元、909元，合計3,186元，其餘月份提繳金額則並無違誤，
29 又原告於本件僅請求被告補提繳2,564元，基於處分權主
30 義，尚無不合。從而，原告請求被告補提繳勞工退休金
31 2,564元，洵屬有據，應予准許。

01 5.開立非自願離職證明書部分：

02 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
03 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。另按就業保險法
04 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保
05 單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。又就業保
06 險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷
07 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13
08 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險
09 法第11條第3項亦規定甚明。經查，原告係依勞基法第14條
10 第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，已如前述，則原告自
11 鎧統公司離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，
12 故原告依勞基法第19條規定，請求鎧統公司應開立非自願離
13 職證明書（終止事由：勞基法第14條第1項第5款），亦屬有
14 據，應予准許。

15 (三)末按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合
16 所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人
17 各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付
18 者，他債務人亦同免其責任（最高法院97年度台上字第453
19 號判決意旨參照）。查富成億公司、鎧統公司均為原告雇
20 主，具有實體同一性，為兩造所不爭，而本件原告得請求富
21 成億公司或鎧統公司給付資遣費、111年1月薪資差額及特別
22 休假未休折算工資共計3萬4,287元（計算式：19,831元+5,
23 126元+9,330元=34,287元），並補提繳勞工退休金2,564
24 元，業經本院認定如前。而富成億公司、鎧統公司並無明示
25 或依法律規定負連帶債務，惟富成億公司、鎧統公司給付目
26 的相同，任一公司為給付即足填補原告該部分之損失，故為
27 不真正連帶債務，如任一公司已為全部或一部之給付者，其
28 餘公司就該給付之範圍內同免給付責任。

29 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及相關勞動法令，請求富
30 成億公司或鎧統公司應給付原告3萬4,287元，及自起訴狀繕
31 本送達翌日即富成億公司自112年9月14日起、鎧統公司自

112年9月26日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，如任一被告為給付，其他被告於其給付範圍內免除給付責任；並請求富成億公司或鎧統公司提繳勞工退休金2,564元至原告在勞保局設立之勞工退休金個人專戶，如任一被告為給付，其他被告於其履行範圍內免除給付責任；暨請求鎧統公司應開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至本判決主文第3項，乃係請求被告為特定行為，性質上不宜宣告假執行，併予敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後認對判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 11 月 4 日

勞動法庭 法官 王士珮

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 11 月 4 日

書記官 李依芳

附表：勞工退休金提撥差額計算表

年度	月份	原告主張之工資總額 (見本院卷第205頁)	原告主張之前112年2月1日3個月平均工資	被告主張之工資總額 (見本院卷第191頁)	被告主張之前3個月平均工資	實際月提繳工資	已提繳金額(A)	原告主張之月提繳工資	原告主張之應提繳金額(B)	原告主張之勞退提繳差額(B-A)
111	1/10-1/31	27,309元		14,252元		28,800元	979元	27,600元	1,214元 (27,600元×22/30×6%)	235元

(續上頁)

01

	2	31,732元		33,732元		28,800元	1,728元	31,800元	1,908元	180元
	3	28,000元		30,000元		28,800元	1,728元	28,800元	1,728元	0元
	4	30,893元		31,866元		28,800元	1,728元	31,800元	1,908元	180元
	5	23,261元		24,000元		28,800元	1,728元	24,000元	1,440元	-288元
	6	29,027元		30,000元		28,800元	1,728元	30,300元	1,818元	90元
	7	29,027元		30,000元		28,800元	1,728元	30,300元	1,818元	90元
	8	29,960元	27,105元	30,933元	28,000元	28,800元	1,728元	30,300元	1,818元	-72元
	9	28,933元		30,933元		28,800元	1,728元	27,600元	1,656元	-72元
	10	28,933元		30,000元		28,800元	1,728元	27,600元	1,656元	-72元
	11	30,116元		30,000元	30,933元 (自調)	28,800元	1,728元	27,600元	1,656元	-252元
	12	28,000元		30,000元		31,800元	1,908元	27,600元	1,656元	-252元
112	1	28,933元		30,000元		31,800元	1,908元	27,600元	1,656元	-171元
	2	28,000元	29,016元	30,933元	30,000元	31,800元	1,827元	27,600元	1,656元	-90元
	3	28,000元				28,000元	1,728元	30,300元	1,818元	90元
	4	28,000元					0元	30,300元	1,818元	1,818元
	5/1- 5/16	28,000元					0元	30,300元	970元 (30,300 元 × 16/30 × 6%)	970元
合 計										2,564元